



Bundesinstitut für Berufsbildung

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 20. Juni 2023 zum Rahmenplan der Ausbilder-Eignungsverordnung

Vorwort

Zentrales Ziel des Rahmenplans der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) ist die Sicherung bundesweit einheitlicher Qualitätsstandards bei der Durchführung von Lehrgängen zum Erwerb der Ausbildereignung.

Mit der Überarbeitung des Rahmenplans werden aktuelle Herausforderungen der Ausbildungspraxis wie Digitalisierung, Heterogenität und Nachhaltigkeit stärker berücksichtigt.

In § 1 AEVO ist geregelt, dass Ausbilderinnen und Ausbilder aller Wirtschaftsbereiche (mit Ausnahme der freien Berufe) für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach dieser Verordnung nachzuweisen haben. Insgesamt wird auch mit dem Rahmenplan angestrebt, eine gleichwertige inhaltliche Grundlage für die Vorbereitung auf berufs- und arbeitspädagogische Prüfungsteile von Meisterprüfungen zu schaffen.

Die vier Handlungsfelder der AEVO orientieren sich am Ablauf der Ausbildung:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
3. Ausbildung durchführen und
4. Ausbildung abschließen.

Die von den Ausbilderinnen und Ausbildern für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem BBiG zu erwerbenden berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind in der AEVO für alle vier Handlungsfelder als Kompetenzen formuliert. Der vorliegende Rahmenplan bildet die Grundlage für die Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder und beschreibt die zu erwerbenden Kompetenzen für eine qualifizierte Ausbildertätigkeit. Ergänzend zu den beschriebenen Kompetenzen werden beispielhafte Inhalte benannt, die nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erheben, sondern als Anregungen für die Gestaltung der Lehrgänge dienen. Das Hauptziel der Lehrgänge, der Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, ist kompetenzorientiert zu vermitteln.

Empfohlene Lehrgangsdauer

Die Lehrgangsdauer, die benötigt wird, um die erforderlichen Ausbilderkompetenzen zu erwerben, beträgt 115 Unterrichtsstunden. Eine Maßnahme sollte aus nicht weniger als 90 Unterrichtsstunden in Präsenz- oder Distanzunterricht („synchrone Formate“) bestehen sowie aus nicht mehr als 25 Stunden tutoriell angeleiteten Selbstlernphasen („asynchrone Formate“).

Es muss seitens des Bildungsträgers sichergestellt werden, dass der Selbstlernprozess aktiv gesteuert und der Lernfortschritt durch die Lehrgangskonzeption überprüfbar ist. Alle Qualifikationsinhalte sind prüfungsrelevant – unabhängig von der Vermittlungsform bzw. der Vorbereitungsart.

Die methodische Ausgestaltung der Lernzeiten obliegt dem Bildungsträger und kann zielgruppenspezifisch angepasst werden. Dabei können teilnehmerspezifische Schwerpunkte je nach Zusammensetzung der Lehrgänge gesetzt werden. Von großer Bedeutung ist, dass die Lehrgänge zum Erwerb der Ausbildereignung in ihrer inhaltlichen Gestaltung die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Wirtschaftsbereiche bedarfsgerecht berücksichtigen.

Mit Blick auf die unterschiedlichen inhaltlichen Anforderungen wird folgende Aufteilung der Lehrgangsdauer empfohlen:

Handlungsfeld	Empfohlene Aufteilung der Lehrgangsdauer
1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen	15 %
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken	20 %
3. Ausbildung durchführen	50 %
4. Ausbildung abschließen	15 %

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat nach eingehender Beratung den vorliegenden Rahmenplan beschlossen und empfiehlt seine Anwendung.



Rahmenplan zum Erwerb der Ausbildereignung gemäß AEO

Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (15 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilderinnen und Ausbilder sind in der Lage,		
1.1 die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen zu können,	– die Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung, insbesondere die Bedeutung der beruflichen Handlungskompetenz, für Branche und Betrieb herauszustellen, – die Vorteile, den Nutzen und die Perspektiven betrieblicher Ausbildung für das Individuum, Wirtschaft und Gesellschaft zu beschreiben und dabei auch Aspekte der Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit zu berücksichtigen,	– Sicherung des Fachkräftenachwuchses unter Berücksichtigung des demografischen Wandels, – gesellschaftliche Verantwortung, – Wettbewerbsvorteil, Flexibilität, Innovationskraft, direkter und indirekter Nutzen, auch unter Berücksichtigung der Kosten und Fördermöglichkeiten, – Ausbildungsvergütung, Sozialversicherung,
1.2 bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen mitzuwirken,	– den Ausbildungsbedarf mit Blick auf die Unternehmensentwicklung und die betrieblichen Rahmenbedingungen zu erläutern, – die Bedeutung der Ausbildung im Rahmen der Personalentwicklung herauszustellen, – die für die Berufsausbildung relevanten rechtlichen Regelwerke bei der Entscheidung für die Ausbildung zu beachten,	– Ausbildungsplanung unter Berücksichtigung des qualitativen und quantitativen Personalbedarfs sowie neuer Qualifikationsbedarfe, – rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung, insbesondere Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz, Tarifrecht, Arbeitszeitgesetz, – Bedeutung von Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses,
1.3 die Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darzustellen,	– die Einbindung des Berufsbildungssystems in die Struktur des Bildungssystems zu beschreiben, – Struktur, Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche des dualen Systems der Berufsausbildung zu beschreiben, – die Schnittstellen, Durchlässigkeiten und individuellen Entwicklungsperspektiven im Bildungssystem zu erläutern,	– grundlegende Anforderungen an das Bildungssystem: insbesondere Chancengleichheit, Durchlässigkeit, Transparenz und Gleichwertigkeit (Deutscher Qualifikationsrahmen), – duale Studiengänge, – die berufliche Bildung als Zugang zur höherqualifizierenden Berufsbildung und zu Studiengängen,
1.4 Ausbildungsberufe für den Betrieb auszuwählen und dies zu begründen,	– die Ausbildungsberufe anhand von Ausbildungsordnungen auszuwählen und Flexibilisierungsmöglichkeiten zu nutzen, – Struktur, Funktionen und Ziele von Ausbildungsordnungen zu beschreiben,	– Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe, – Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb, – Inhalte von Ausbildungsordnungen, – Zeugniserläuterungen, – Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen (Fachpraktikerausbildung),
1.5 die Eignung des Betriebs für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf zu prüfen sowie, ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, insbesondere Ausbildung im Verbund, überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung, vermittelt werden können,	– die persönliche und fachliche Eignung für das Ausbilden zu klären, – die Eignung der Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung zu prüfen und gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung darzustellen, – die Möglichkeiten zur Unterstützung der Betriebe in Ausbildungsangelegenheiten zu beschreiben, – die Folgen bei Verstößen gegen Eignungsvoraussetzungen zu überblicken,	– Anforderungen des BBiG und der Handwerksordnung: persönliche und fachliche Eignung, Eignung der Ausbildungsstätte, – Notwendigkeit der Aufstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans, – Aufgaben der zuständigen Stelle zur Förderung und Überwachung der Ausbildung, – Unterstützungsmöglichkeiten, z. B. durch die zuständigen Stellen, Kooperationspartner, außer- und überbetriebliche Ausbildung sowie Verbundausbildung,



Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
1.6 die Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einzuschätzen,	– zielgruppenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen in die Ausbildungsplanung einzubeziehen, – die Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen für die Nachwuchsgewinnung zu beurteilen und Fördermöglichkeiten zu benennen, – die Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berufsvorbereitender Maßnahmen zu klären,	– Zielgruppen, Voraussetzungen und rechtliche Grundlagen für berufsvorbereitende Maßnahmen, z. B. Einstiegsqualifizierung, assistierte Ausbildung, – inhaltliche Strukturierung berufsvorbereitender Maßnahmen, – Kooperationspartner in der Berufsvorbereitung wie Schulen, Agentur für Arbeit, Jugendberufsagenturen, Bildungsträger,
1.7 im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abzustimmen.	– die Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden aufzuzeigen und dabei die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung zu berücksichtigen, – Rolle und Funktion als Lernprozessbegleitende im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen, auch unter Nachhaltigkeitsaspekten, darzustellen, – die Aufgaben und die Anforderungen an mitwirkende Fachkräfte zu klären und deren Einbindung in die Ausbildung abzustimmen.	– Abgrenzung: Ausbildender, haupt- und nebenberufliche Ausbilderinnen und Ausbilder, ausbildende Fachkräfte, – Selbstreflexion des eigenen Handelns, – Zeitanteile für Ausbildung, betriebliche und pädagogische Anforderungen, ökonomische, soziale und ökologische Interessen, – digitale Planungs- und Kommunikationsmittel.

Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (20 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilderinnen und Ausbilder sind in der Lage,		
2.1 auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert,	– Bedeutung, Ziel und Inhalt eines betrieblichen Ausbildungsplans für eine geordnete Ausbildung zu erläutern, – den Bezug zwischen der sachlichen und zeitlichen Gliederung im Ausbildungsrahmenplan und den Arbeits- und Geschäftsprozessen des Betriebs herzustellen, – den betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung betrieblicher Anforderungen und individueller Lernvoraussetzungen zu erstellen und dabei zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Lernorte zu beachten, – die Ausbildung auch unter dem Aspekt der Förderung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen zu planen, – mit ausbildenden Fachkräften die Durchführbarkeit der Ausbildung zu prüfen, – die Umsetzung von Ausbildungsplänen zu überwachen und die Pläne gegebenenfalls anzupassen,	– Struktur der Ausbildung, z. B. Fachrichtungen, Wahlqualifikationen, Zusatzqualifikationen, Schwerpunkte, Einsatzgebiete, – Ausbildungsdauer: Anrechnung, Verkürzung, Verlängerung, Teilzeitausbildung, – rechtliche Grundlagen und betriebliche Regelungen, z. B. Arbeitsschutz, Jugendarbeitsschutzgesetz, – Standardberufsbildpositionen, – Versetzungspläne, – Bedeutung individueller Lernvoraussetzungen für die Erreichung der Ausbildungsziele, – externe Lernorte, z. B. Berufsschule, ÜBS, Kooperationspartner, – konkrete Ausbildungsplätze, z. B. Arbeitsplatz, Lernecke, Lerninsel, Ausbildungswerkstatt, Ausbildungsbüro, – mobile und digitale Lern- und Ausbildungsmöglichkeiten,



Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
2.2 die Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung zu berücksichtigen,	– die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung in der Berufsbildung zu beschreiben, – die Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Bereich der Berufsbildung darzustellen, – die betriebliche Interessenvertretung über die beabsichtigte Durchführung der Berufsausbildung zu informieren, – die Rechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden sowie bei der Durchführung und Beendigung der Ausbildung zu beachten,	– betriebliche Interessenvertretung: Jugend- und Auszubildendenvertretung, Betriebs- bzw. Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, – Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetze, – besondere Rechte der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung,
2.3 den Kooperationsbedarf zu ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, abzustimmen,	– die Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung beteiligten Partnern zu klären, – die Lernortkooperation zwischen Betrieb und Berufsschule sicherzustellen, – die Kooperation mit außer- und überbetrieblichen Partnern bedarfsgerecht herzustellen, – Kooperationsnetzwerke zu bilden und zu nutzen,	– Netzwerk, auch digital, wesentlicher Kooperationspartner in der Ausbildung: z. B. Berufsschule, zuständige Stelle, Agentur für Arbeit, Jugendberufsagenturen, Träger überbetrieblicher und außerbetrieblicher Maßnahmen; Abstimmung der Ausbildung an den Lernorten (Ziele und Inhalte), – Unterscheidung von Formen der Ausbildungskooperation, z. B. Auftragsausbildung, Verbundausbildung, Hochschulen als Partner beim dualen Studium,
2.4 Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden, auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anzuwenden,	– die Möglichkeiten des Ausbildungsmarketings und der Berufsorientierung zur Gewinnung von Ausbildungsinteressierten, auch digitale, darzustellen und zu bewerten, – die Anforderungen des Ausbildungsberufs sowie des Betriebs und Eignungsvoraussetzungen als Auswahlkriterien herauszustellen, – geeignete Verfahren zur Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern unter Berücksichtigung ihrer Heterogenität anzuwenden, – die rechtlichen Regelungen im Kontext des Auswahlverfahrens zu beachten, – Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber die mit der Berufsbildung verbundenen Berufslaufbahnperspektiven aufzuzeigen,	– Zielgruppen, Voraussetzungen und rechtliche Grundlagen für berufsorientierende Aktivitäten unter Einbindung geeigneter Kooperationspartner, z. B. Schulen, zuständige Stellen, Jugendberufsagenturen, Agentur für Arbeit, (Fach-)Verbände, – zielgruppengerechte und klischeefreie Ansprache der Bewerberinnen und Bewerber unter Berücksichtigung der Heterogenität und von Inklusion, – Darstellung der Attraktivität als Ausbildungsbetrieb, – betriebliche Aktivitäten, z. B. Schulpraktika, Tag der offenen Tür, Berufsmessen, Social Media, – Planung und Durchführung von Auswahlverfahren unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Datenschutzgrundverordnung, – anforderungsgerechte Kriterien für die Bewerberauswahl, – Verfahren, auch digitale, für die Bewerberauswahl, z. B. Potenzialanalysen, Gruppenauswahlverfahren, Einstellungstests, Vorstellungsgespräche, Praktika, – Kommunikation zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn (Preboarding),



Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
2.5 den Berufsausbildungsvertrag vorzubereiten und die Eintragung des Vertrags bei der zuständigen Stelle zu veranlassen,	– wesentliche Inhalte eines Ausbildungsvertrags darzustellen, – die sich aus dem Vertrag ergebenden Rechte und Pflichten des Ausbildenden und der Auszubildenden darzustellen, – die Voraussetzungen für die Eintragung des Ausbildungsvertrags in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse bzw. die Lehrlingsrolle zu erläutern, – Auszubildende bei der Berufsschule anzumelden,	– rechtliche Grundlagen und Inhalte des Ausbildungsvertrags, z. B. sachliche und zeitliche Gliederung, Verkürzung, Teilzeitausbildung, Ausbildungsbeginn, -dauer, besondere Anforderungen bei Minderjährigen; Formvorschriften, – Ordnungswidrigkeiten bei Vertragsabschluss, – Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes, z. B. Voruntersuchung, – Beendigung des Ausbildungsverhältnisses: Bestehen der Prüfung, Ablauf der Ausbildungsdauer, – rechtliche Voraussetzungen der Kündigung von Ausbildungsverhältnissen, Vertragsaufhebung, – länderspezifische Regelungen zur Berufsschulpflicht,
2.6 die Möglichkeiten zu prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können.	– die Vorteile von Ausbildungsabschnitten im Ausland für Auszubildende und den Betrieb auszuloten, – die Rechtsgrundlagen heranzuziehen, – die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Durchführung der Ausbildung im Ausland darzustellen.	– interkulturelle und internationale Handlungskompetenz der Auszubildenden, – Attraktivität des ausbildenden Betriebs, – Rechtsgrundlagen, z. B. Überwachung durch die zuständige Stelle, Vergütungspflicht, Beurlaubung von der Berufsschule, maximale Dauer, – Mobilitätsberatung, Förderprogramme, Finanzierungsmöglichkeiten.

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (50 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilderinnen und Ausbilder sind in der Lage,		
3.1 lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur zu schaffen, Rückmeldungen zu geben und zu empfangen,	– die individuellen Voraussetzungen der Auszubildenden für die Gestaltung von Lernprozessen zu berücksichtigen, – für äußere lernförderliche Rahmenbedingungen zu sorgen, – die Entwicklung einer Lernkultur des selbst gesteuerten Lernens zu unterstützen sowie die Rolle des Ausbilders und der Ausbilderin als Lernprozessbegleitende zu reflektieren, – das Lernen durch Beachtung grundlegender didaktischer Prinzipien zu fördern, – die Lernprozesse durch Zielvereinbarungen, Stärkung der Motivation und Transfersicherung zu unterstützen, – das Lernen durch Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken zu fördern, – die Lernergebnisse zu ermitteln und dem Auszubildenden seine Kompetenzentwicklung durch regelmäßiges Feedback deutlich zu machen, – Rückmeldungen der Auszubildenden zu empfangen,	– Heterogenität als Chance, – Lernvoraussetzungen bei heterogenen Zielgruppen, – Fehlerkultur, – Lernumgebung, z. B. organisatorisch, räumlich, zeitlich, digital, – Tagesleistungskurve, Ermüdung und Erholung, – Grundlagen der Motivation, z. B. Lernmotive, Eigen- und Fremdmotivation, – Bedingungen für Lernerfolg, – Formen und Notwendigkeit des Feedbacks, z. B. Reflexionsgespräche, Feedbackregeln, – Möglichkeiten und Instrumente der Dokumentation und Reflexion, z. B. (digitaler) Ausbildungsnachweis, Lernmanagementsysteme, (digitale) Beurteilungssysteme, – situatives Führungsverhalten, z. B. Informationen transparent weitergeben, Vorbildverhalten der Führungskraft, Lob und Anerkennung, Lernziel vereinbaren, konstruktive Kritik und Rückmeldung,



Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
3.2 die Probezeit zu organisieren, zu gestalten und zu bewerten,	– Onboarding und Einführung der Auszubildenden in den Betrieb zu planen und durchzuführen, – die Entwicklung des Lern- und Arbeitsverhaltens der Auszubildenden während der Probezeit zu bewerten und mit den Auszubildenden zu besprechen, gegebenenfalls Konsequenzen abzuleiten, – die rechtlichen Grundlagen der Probezeit zu beachten,	– Einführung, z. B. Arbeitssicherheit, Betriebsinformationen, Aufbau und Organisation, Unternehmenskultur und Verhaltensregeln im Team, – Bindung der Auszubildenden, z. B. Azubi-Events, Patenschaften, Mentoren, Teambuilding, – berufstypische Lern- und Arbeitsaufgaben zur systematischen Feststellung der Eignung und Neigung des Auszubildenden, – Einführungs- und Beurteilungsgespräche (vgl. HF 3.8), Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten, Fortsetzung oder Beendigung der Ausbildung, alternative Perspektiven aufzeigen,
3.3 aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben zu entwickeln und zu gestalten,	– die Bedeutung des Lernens in Arbeits- und Geschäftsprozessen herauszustellen, – den Ausbildungsplan sowie Arbeits- und Geschäftsprozesse zu analysieren, Lernziele zu formulieren, geeignete Lern- und Arbeitsaufgaben abzuleiten, – Auszubildende zum nachhaltigen Handeln im Lern- und Arbeitsprozess anzuweisen, – die Auszubildenden unter Berücksichtigung individueller Lernbedarfe und Voraussetzungen in Arbeitsaufgaben einzubinden, – didaktische und methodische Prinzipien bei der Gestaltung der Lern- und Arbeitsaufgaben zu beachten, – auf Gestaltungsmöglichkeiten in Transformationsprozessen vorzubereiten,	– Ausbildung in berufstypischen Aufträgen bzw. Geschäftsprozessen, – Lernzielformulierung, -konkretisierung und -überprüfung, z. B. Lernzielstufen, Lernbereiche, – didaktische Prinzipien, z. B. Lernen und Arbeiten verknüpfen, Lernen an realen Betriebsabläufen, Modell der vollständigen Handlung, Lernen durch Lehren, – branchen- und betriebsspezifische Aspekte der Nachhaltigkeit, – Arbeitsaufträge zu Veränderungen in der Arbeitswelt und deren Reflexion, z. B. Änderungen der Arbeitsorganisation, die Einführung neuer Technologien, Nachhaltigkeit,
3.4 Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auszuwählen und situationsspezifisch einzusetzen,	– kompetenzförderliche und geschäftsprozessorientierte Ausbildungsmethoden, insbesondere Lernprozessbegleitung und deren Einsatzmöglichkeiten, darzustellen und durchzuführen, – Kriterien für die Auswahl von Methoden zu beschreiben und die Methodenauswahl zu begründen, – die methodische Gestaltung von Ausbildungssituationen zu planen, umzusetzen und zu bewerten, – die Größe und die Zusammensetzung der Lerngruppe anforderungsgerecht festzulegen, – die Funktion von Ausbildungsmedien und -mitteln zu beschreiben und diese methodengerecht auszuwählen und einzusetzen, – den Einsatz von digitalen Lernmedien sowie virtuellen und hybriden Lernumgebungen für die Ausbildung zu beurteilen,	– lernaktivitätsfördernde Methoden, z. B. Methoden der Auftragsorientierung, der Simulation, der praktischen Erarbeitung, des selbstgesteuerten Lernens; Aktions- und Sozialformen, – Kriterien für die Auswahl, z. B. Lernziele, Lernvoraussetzungen, Ausbildungsstand, Rahmenbedingungen, Entwicklungsphase, kultureller und sozialer Kontext, Lernorte,



Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
3.5 Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung zu unterstützen, bei Bedarf ausbildungsunterstützende Hilfen einzusetzen und die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit zu prüfen,	– Lernschwierigkeiten zu erkennen und mögliche Ursachen festzustellen, – Lernvoraussetzungen zu überprüfen, – bei Lernschwierigkeiten Beratung anzubieten und individuelle Hilfestellung zu geben, – den Bedarf von ausbildungsbegleitender Förderung zu erkennen und Maßnahmen zu organisieren, – Möglichkeiten einer Anpassung der Ausbildungszeit und -dauer zu prüfen,	– Erscheinungsformen, z. B. Konzentrationsschwierigkeiten, fehlende Motivation, mangelndes Abstraktionsvermögen, – Ursachen, z. B. Über- und Unterforderung, persönlichkeitsbedingte Faktoren, gesundheitliche und kognitive Beeinträchtigungen, externe Faktoren, dysfunktionales Lernverhalten, Desinteresse, – mögliche Lernhilfen, z. B. Lernbedarfsgespräch, individuell erreichbare Lernziele, Motivationsförderung, Eigeninitiative des Auszubildenden im Lernprozess, Selbstvertrauen, – externe Fördermaßnahmen, z. B. von der Agentur für Arbeit, Jugendberufsagenturen, zuständigen Stellen, – Anpassungsoptionen, z. B. Teilzeitausbildung, Verlängerung der Ausbildungsdauer,
3.6 Auszubildenden zusätzliche Ausbildungsangebote, insbesondere in Form von Zusatzqualifikationen, zu machen und die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung zu prüfen,	– besondere Voraussetzungen und Bedingungen bei Auszubildenden zu erkennen und durch zusätzliche Angebote zu fördern, – Voraussetzungen für eine Verkürzung oder eine vorzeitige Zulassung zur Abschluss- bzw. Gesellenprüfung zu erläutern, – bei Verkürzung die verbleibende Ausbildungsdauer zu gestalten,	– Angebote für leistungsstarke Auszubildende, z. B. Zusatzqualifikationen, verantwortungsvollere Aufgaben, Weiterbildungsberatung, – rechtliche Voraussetzungen, formeller Antrag an zuständige Stelle, einzubeziehende Akteure, – Anpassung des individuellen Ausbildungsplans,
3.7 die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden zu fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig zu erkennen sowie auf eine Lösung hinzuwirken,	– die Bedeutung des Betriebs für die Sozialisation von Auszubildenden zu beschreiben, – die Entwicklungsaufgaben Jugendlicher in der Ausbildung zu beschreiben, – entwicklungstypisches Verhalten von Auszubildenden sowie maßgebliche soziale Einflüsse bei der Gestaltung der Ausbildung zu berücksichtigen, – die Kommunikationsprozesse während der Ausbildung zu gestalten, die Kommunikationsfähigkeit der Auszubildenden zu fördern und das eigene Kommunikationsverhalten zu reflektieren, – auffälliges Verhalten und Konfliktsituationen in der Ausbildung rechtzeitig zu erkennen, zu analysieren und Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten anzuwenden, – die Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt zu fördern, – Auszubildende zu einem konstruktiven Umgang mit Widersprüchen zu befähigen, – Ursachen für Ausbildungsabbrüche zu reflektieren und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung zu ergreifen,	– Vorbildfunktion der Ausbilderinnen und Ausbilder, Werte und Normen, Maßnahmen zur Prävention von psychischen und physischen Belastungen, – Einflussfaktoren für die Entwicklung Jugendlicher, – besondere Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für behinderte Menschen (Inklusion), – Verhaltensauffälligkeiten, z. B. Angst, Aggression, Süchte, – Konfliktarten, z. B. Individualkonflikte, Gruppenkonflikte, – Grundsätze der Kommunikation, z. B. Gesprächsführung, Wertschätzung, – Konfliktlösekompetenz, z. B. Eskalationsstufen, Schlichtungsmöglichkeiten, – Umgang mit Widersprüchen, z. B. Interessens- und Zielkonflikte,



Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
3.8 Leistungen festzustellen und zu bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auszuwerten, Beurteilungsgespräche zu führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf zu ziehen,	– Formen der Erfolgskontrolle zur Feststellung und Bewertung von Leistungen in der Ausbildung auszuwählen, Erfolgskontrollen durchzuführen und Beurteilungsfehler zu vermeiden, – Ergebnisse der Lernprozesse im Zusammenhang von Lern- und Arbeitsaufgaben zu kontrollieren und das Lernverhalten der Auszubildenden regelmäßig kriterienorientiert zu beurteilen, – Lernbedarfsgespräche zu führen und Maßnahmen daraus abzuleiten, – die Ergebnisse außerbetrieblicher Erfolgskontrollen auszuwerten, – Ausbildungsnachweise, auch digital, zur Kontrolle und Förderung sowie zum Abgleich mit dem Ausbildungsplan zu nutzen,	– Erfolgskontrollen, z. B. Beobachtung, Arbeitsprobe, Präsentationen, Selbstbeurteilungen, Arbeitsergebnisse, – Beurteilungsfehler, z. B. erster Eindruck, Nikolaus-Effekt, Halo-Effekt, Kontrastfehler, – grundlegende Anforderungen an Erfolgskontrollen, z. B. Gültigkeit, Zuverlässigkeit, Objektivität, Transparenz, Wirtschaftlichkeit, – Beurteilungs- und Entwicklungsbogen, – Unterstützungsmaßnahmen vgl. HF 3.5, 3.6 (Förderpläne), – Berufsschulzeugnisse, über- und außerbetriebliche Leistungsnachweise, Zwischen- und Abschlussprüfung,
3.9 interkulturelle Kompetenzen zu fördern.	– allen Kulturkreisen offen zu begegnen, kulturell bedingte Unterschiede positiv aufzugreifen, – Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt zu vermitteln, – Auszubildende zu unterstützen, interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln.	– Toleranz, konstruktive Zusammenarbeit, Einfühlungsvermögen, respektvoller Umgang, Sachlichkeit, – Dimensionen von Vielfalt in der Arbeitswelt, z. B. ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung.

Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen (15 %)

Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilderinnen und Ausbilder sind in der Lage,		
4.1 Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorzubereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen,	– aus der Ausbildungsordnung die Anforderungen für Prüfungen herauszustellen und Prüfungsinstrumente zu analysieren, – die Bedeutung und den Ablauf der Abschluss-/Gesellenprüfung darzustellen, – Hilfen zur Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsversagen anzubieten, – die Besonderheiten einer Prüfungssituation zu vermitteln, – das Bereitstellen der erforderlichen Prüfungsmittel sicherzustellen, – die Verlängerung der Ausbildung bei nicht bestandener Prüfung zu gestalten und auf die Wiederholungsprüfung vorzubereiten,	– Prüfungsinstrumente, z. B. Fachgespräch, Gesprächssimulation, Präsentation, Arbeitsauftrag bzw. -probe (gegebenenfalls als Simulation), betrieblicher Auftrag, – spezifische (auch externe) Hilfen und Techniken zur Prüfungsvorbereitung, z. B. Azubi-Runden, Kurse zur Prüfungsvorbereitung, Üben an analogen und digitalen Prüfungsaufgaben, Prüfungssimulationen, – Überwindung von Prüfungsangst, z. B. Versagensängste, Denkblockaden, Zeitmanagement in einer Prüfungssituation, persönliche Lernplanung zur Vorbereitung auf die Prüfung, – rechtliche Regelungen zur Prüfungsdurchführung: Prüfungsordnung, Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, – Prüfungsmittel, z. B. Material, Werkzeuge, Ausstattung, – rechtliche Grundlagen zur Verlängerung der Ausbildungsdauer,



Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
4.2 für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle zu sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinzuweisen,	– rechtliche Vorgaben für die Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen und für die Freistellung zu beachten sowie bei der Anmeldung mitzuwirken, – rechtliche Bedingungen für eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung zu beachten, – prüfungsrelevante Besonderheiten der Auszubildenden der zuständigen Stelle mitzuteilen, – bei Nichtbestehen der Prüfung rechtliche Vorgaben zur Wiederholungsprüfung zu berücksichtigen,	– Anmeldetermine, Anmeldeformular, Ausbildungsnachweise, Beantragung des Nachteilsausgleichs, – Freistellung: Berufsbildungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Tarifverträge,
4.3 an der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitzuwirken,	– gesetzliche und betriebliche Vorgaben zu beachten sowie die Bedeutung von Zeugnissen den Auszubildenden gegenüber herauszustellen, – verschiedene Arten von Zeugnissen zu unterscheiden, – Zeugnisse auf der Grundlage betrieblicher Beurteilungen vorzubereiten und rechtliche Konsequenzen zu beachten,	– einfaches und qualifiziertes Zeugnis, – formale Vorgaben des Zeugnisses, z. B. Form und Vollständigkeit, – Formulierung von Zeugnissen, z. B. erlaubte und nicht erlaubte Inhalte, – Bedeutung von Zeugnissen, z. B. Rechtsfolgen, Bedeutung für den Arbeitsmarkt, individuelle Chancen,
4.4 Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren und zu beraten.	– die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu gestalten, – berufliche und betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen, – den Stellenwert der beruflichen Fort- und Weiterbildung zu begründen, – über Fördermöglichkeiten für berufliche Fort- und Weiterbildung zu informieren.	– Übernahme, Karriereplan, Berufslaufbahnkonzept, – lebensbegleitendes Lernen, – berufs-, betriebsspezifische Angebote, Weiterbildungswege, – höherqualifizierende Berufsbildung auf drei Fortbildungsstufen als gleichwertige Alternative zu akademischen Bildungsgängen, Niveaustufen DQR, – betriebliche und staatliche Förderung beruflicher Bildungsmaßnahmen, z. B. Begabtenförderung, Aufstiegs-BAföG, Stipendien.